

“Gelijke behandeling, bescherming tegen achteruitgang en structurele inspraak verankerd bij Proximus NXT IT”

Nieuws donderdag 20 november 2025

Met de overdracht van de B2B IT-activiteiten voor corporate klanten van Proximus naar dochterbedrijf Proximus NXT IT ondergingen heel wat medewerkers ingrijpende veranderingen. Wij hebben deze overgang van meet af aan kritisch benaderd en zijn actief opgekomen voor de belangen van de betrokken medewerkers. We spraken met onze afgevaardigde Kurt Huys die namens de ACOD mee aan tafel zat tijdens de intensieve onderhandelingen. Hij licht toe hoe we erin geslaagd zijn sociale verworvenheden te beschermen, ongelijkheden weg te werken en structurele inspraak te verankeren.

De onderhandelingen over de nieuwe job-architectuur en renumeratiepolitiek bij Proximus NXT IT zijn afgerond. Wat betekent dit concreet?

Kurt Huys: “We hebben maandenlang onderhandeld en zijn trots dat het nieuwe functiefamilie-raamwerk en de harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden nu een feit zijn. Dankzij onze inzet zijn de belangen van de medewerkers maximaal verdedigd en zijn belangrijke sociale verworvenheden veiliggesteld.”

Wat houdt dat nieuwe functieraamwerk precies in?

Kurt Huys: “We hebben ervoor gezorgd dat het oude kluwen van functieclassificaties en loonstructuren plaatsmaakt voor één helder en transparant systeem: Q7. Elke medewerker krijgt nu een duidelijke functiebeschrijving, ingedeeld in clusters en functiefamilies, met vijf groeiprofielen. Dat zorgt voor gelijke kansen, duidelijke verwachtingen en een eerlijk groeipad.”

Is er ook inspraak voor de medewerkers?

Kurt Huys: “Absoluut. Het ‘onderhoudscomité’ waarin wij vertegenwoordigd zijn, bewaakt de kwaliteit en actualiteit van het functieraamwerk, bespreekt nieuwe of gewijzigde functies en adviseert bij knelpunten. Zo blijft de stem van de medewerker, via de vakbond, altijd gehoord.”

Wat als een medewerker het niet eens is met zijn functiemapping?

Kurt Huys: “Dan is er de hearing-procedure. Die is transparant en laagdrempelig. Medewerkers kunnen bezwaar maken, ondersteund door ons uiteraard. Het bezwaar wordt objectief behandeld door een comité waarin dus ook vakbondsafgevaardigden zetelen. De beslissing is bindend en schriftelijk gemotiveerd.”

Wordt het systeem ook geëvalueerd?

Kurt Huys: “Ja, om de drie jaar vindt een grondige evaluatie plaats van alle functies en mappings, met inspraak van medewerkers en vakbonden. Zo blijft het systeem actueel, eerlijk en aangepast aan de realiteit op de werkvloer.”

Hoe zit het met de verloning?

Kurt Huys: “Van doorslaggevend belang was dat bij de harmonisatieoefening niemand erop achteruit mocht gaan. Dankzij het T-balansprincipe wordt elke achteruitgang gecompenseerd. We hebben minimumlonen per functie, jaarlijkse indexatie, een transparant promotiebeleid en voordelen zoals bedrijfswagens, verzekeringen en maaltijdcheques kunnen verankeren.”

Overuren, geplande werken en wachtdiensten zijn vaak een heikel punt. Wat is daar veranderd?

Kurt Huys: “Onder onze druk is het oude, complexe systeem vervangen door een eenvoudig, marktconform en juridisch correct model. Premies en vergoedingen zijn nu helder vastgelegd, met aandacht voor correcte uitbetaling.”

Wat is volgens u de belangrijkste verwezenlijking?

Kurt Huys: “Dat we via sociale dialoog en de niet-aflatende inzet van onze delegatie - een mooi staaltje teamwerk trouwens - gelijke behandeling, bescherming tegen achteruitgang en structurele inspraak hebben verankerd. Samen blijven we waken over rechtvaardigheid, zekerheid en solidariteit voor alle collega's bij Proximus NXT IT.”

Voor meer informatie over de nieuwe job-architectuur, loonharmonisatie of je persoonlijke situatie, kan je steeds terecht bij onze vakbondsafgevaardigden Kurt Huys, Frans Vermeulen en Danny Callens. Zij staan klaar om je te ondersteunen, te adviseren en je rechten te verdedigen.